



UI and you: If you work for a relative

The *Unemployment Insurance Act* contains a provision that enables some workers related to their employer to qualify for UI coverage.

If you are employed by a relative such as a member of the immediate family, or a common-law spouse and your employment contract is similar to that of workers not related to your employer, you may qualify for UI coverage. If you work for a corporation, your employment may be insurable even if some of the corporation's shares are controlled by you or your employer/relative.

To determine if your employment is insurable, factors such as rate of pay, conditions of employment, length, type and importance of the work are taken into account.

Qualifying conditions for immediate family members and common law partners applying for benefits

- If applying for UI benefits, you and your employer will have to show that the work was performed under a valid contract with your employer/relative.
- You will have to meet the conditions of entitlement such as having paid UI premiums, worked the required number of weeks to qualify, etc.

If you work for a corporation:

- The insurability of your employment is not affected by the number of voting shares controlled by your employer/relative. However, your employment would not be insurable if you controlled more than 40 per cent of the corporation's voting shares.
- There must be a genuine employer/employee relationship, i.e. a valid employment contract between the corporation and you.

Please note:

- UI coverage in these cases is not automatic: a genuine employer/employee relationship must exist. Revenue Canada is responsible for deciding on the insurability of employment. The Minister of Revenue rules in these cases by taking into account all terms and conditions of the employer/employee relationship.
- Because employer/employee arrangements among immediate family members and common law partners can be extremely complex, your claim for UI benefits may be delayed. As with any UI claim, Human Resources Development Canada must be satisfied that there is a valid contract between the employer and employee. Where doubt exists, additional information will be required.

A reminder

Knowingly making false or misleading statements is an offence under the law. Human Resources Development Canada has control programs to detect abuse of the Unemployment Insurance (UI) Program. We also investigate third party reports of UI abuse.

During the year 1992-93 we conducted over 1.1 million investigations and uncovered about \$392.7 million in overpayments. In addition to recovering overpayments, we have imposed about 151,000 penalties and undertaken 1,215 prosecutions.

Finally, we also have a disclosure policy. If a claimant or employer admits to abuse before an investigation is begun, there is no penalty or prosecution. All overpayments, however, must be paid back.

For further information, contact your local Canada Employment Centre.

This fact sheet contains general information only. When a question arises, the *Unemployment Insurance Act* and Regulations must govern.

Produced by Communications (Insurance)
Human Resources Development Canada

Printed in Canada

3 1761 1155/016 0





L'assurance-chômage et vous – Travailler pour le compte d'un parent

La Loi sur l'assurance-chômage (a.-c.) renferme une disposition qui permet à certains travailleurs et travailleuses qui ont un lien de parenté avec leur employeur de bénéficier de la protection du Régime

d'a.-c. Si vous êtes à l'emploi d'un parent et que votre contrat de travail est semblable à celui des travailleurs qui n'ont aucun lien de parenté avec votre employeur, vous pouvez avoir droit à la protection de l'a.-c.

Si vous êtes au service d'une corporation, votre emploi peut être assurable, même si vous-même ou votre employeur - avec qui vous avez un lien de parenté - détenez des actions de cette personne morale.

Afin de déterminer si votre emploi est assurable, nous tenons compte de facteurs tels que le taux de rémunération, les conditions d'emploi ainsi que la durée, le genre et l'importance du travail accompli.

Conditions que doivent remplir les membres de la famille immédiate et les conjoints de fait qui demandent des prestations

■ Si vous demandez des prestations d'a.-c., vous devrez prouver que vous avez travaillé en vertu d'un contrat de travail valide que vous avez conclu avec votre employeur, lequel était parent avec vous.

■ Vous devrez remplir les conditions d'admissibilité : avoir payé des cotisations d'a.-c., avoir travaillé le nombre de semaines requis pour avoir droit aux prestations, etc.

Travail pour le compte d'une corporation

■ Le nombre d'actions avec droit de vote que vous ou votre employeur (qui est parent avec vous) détenez n'a pas d'effet sur l'assurabilité de votre emploi. Cependant, votre emploi ne serait pas assurable si vous détenez plus de 40 p. 100 des actions avec droit de vote de la corporation.

■ Il faut qu'il existe une relation employeur-employé authentique, c'est-à-dire un contrat de travail valide conclu entre la corporation et vous.

À noter

■ L'assujettissement à l'a.-c. n'est pas automatique : il doit exister une relation employeur-employé authentique. Il appartient à Revenu Canada - Impôt de décider de l'assurabilité d'un emploi. Le ministre du Revenu rend sa décision en s'appuyant sur toutes les caractéristiques de la relation employeur-employé.

■ Comme les contrats de travail conclus entre proches parents ou entre conjoints de fait peuvent se révéler extrêmement complexes, le traitement de votre demande de prestations peut être retardé. Comme dans le cas de toute demande de prestations d'a.-c., Développement des ressources humaines Canada doit s'assurer qu'il existe un contrat de travail valide entre l'employeur et l'employé. En cas de doute, des renseignements supplémentaires seront nécessaires.

Rappel

Produire sciemment une déclaration fausse ou trompeuse constitue une infraction à la loi. Développement des ressources humaines Canada a mis en oeuvre des programmes de contrôle en vue de détecter les cas d'abus à l'endroit du Régime d'assurance-chômage. Nous enquêtons également sur toutes les allégations d'abus signalées par des tierces parties.

Au courant de l'année 1992-1993, nous avons effectué plus de 1,1 million d'enquêtes, découvrant ainsi des trop-payés s'élevant à quelque 392,7 millions de dollars. En plus de recouvrir ces trop-payés, nous avons imposé 151 000 pénalités et nous avons intenté 215 poursuites.

Enfin, nous avons une politique concernant la divulgation. Si un prestataire ou un employeur avoue avoir abusé du Régime avant qu'une enquête soit amorcée, il n'y a pas de pénalité ni de poursuite. Dans de tels cas cependant, tous les trop-payés doivent être remboursés.

Pour tout renseignement supplémentaire, veuillez communiquer avec le Centre d'emploi du Canada le plus près.

Le présent feuillet n'a pas force de loi. En cas de conflit d'interprétation quelconque, il faut s'en remettre à la Loi sur l'assurance-chômage et au Règlement qui s'y rattache.

Produit par les Communications (Assurance)
Développement des ressources humaines Canada

Imprimé au Canada